



Propositions **FO** d'améliorations accord Equilibre Travail Vie Privée

Les propositions de FO dans le cadre des négos ETVP sont les suivantes :

- 1) *Compte tenu du manque et donc les absences d'enseignants, les contraintes des parents se multiplient et pas que pour les enfants en « bas âges » : Ces contraintes se rencontrent également au collège. Si des salariés forfaités peuvent parfois, de façon très (trop) limitée, en atténuer les effets du fait de leur « flexibilité » horaire, pour les autres salariés cela pose encore plus de problèmes. Le TAD pouvant rarement résoudre ce type de problème car le travail à domicile n'est pas de la garde d'enfant de dernière minutes : Le TAD est prévu d'avance...
Sur le même principe de « la garde d'enfant malade », par salarié, **permettre d'avoir 3 jours rémunérés + 3 jours non rémunérés (ou 6 jours payés à 50%)** pour garder les enfants quand l'école (maternelle et primaire) ne peut les accueillir, sur présentation d'un justificatif.*
- 2) *Compte tenu du manque de personnel soignant il est de plus en plus compliqué d'avoir des rendez-vous pendant les « temps libres ». **attribution d'un crédit d'heures de 8h annuel**, par salarié, pour permettre de se rendre à des RDV médicaux vers des spécialistes (ophtalmologiste, dentiste, scanner, cardiologue, neurologue, endocrinologue, etc...). Ces RDV sont de plus en plus souvent imposés en termes de plage horaire afin d'avoir une date convenable, et donc très souvent proposés pendant les heures de travail fixes des salariés. Les plus rapides sont quasi exclusivement sur désistement de dernière minute d'autres patients.*
- 3) *Possibilité de **lisser la perte de salaire sur « plusieurs mois » sur demande du salarié** sur les divers temps d'absences non payés autorisés de l'accord. Pour FO le refus de cette demande serait difficilement compréhensible car ce n'est pas de la « dépense en plus » pour l'entreprise.*
- 4) ***suite aux évolutions du congé paternité : prise en charge avec complément à 100% l'ensemble de ces jours.** Le complément à 100% entend également ne pas avoir d'incidences sur l'acquisition des CP, CA, RTT, primes diverses. La contrepartie éventuelle de ne pas renouveler le CEN paternité (adoption à réfléchir) pourrait être acceptable. Pour rappel le dispositif actuel imposant la pose de jours de CET, écarte automatiquement les salariés nouvellement embauchés, toutes CSP confondues : les nouvelles embauches sont assez nombreuses ces dernières années et les besoin restent importants... cette mesure participerait à l'attractivité de l'entreprise.*
- 5) *Tout en regrettant sa forte diminution, **le cet 4 doit être conserver** : ce cet peut permettre de garder ses enfants le jour de fermeture scolaire chaque semaine sans passer le salarié à temps partiel avec les fortes dégradations associés (perte de tous les rtts, réduction proportionnelle de la rémunération, des cotisations, etc.) . Il s'agit également d'une mesure d'égalité professionnel lorsque l'on sait que le passage à temps partiel se fait massivement au détriment des salarié e s.*